

Opmandskendelse
i
faglig voldgift (FV2011.0154):
HK/STAT
som mandatar for
A
(advokat Trine Binett Jørgensen)
mod
Moderniseringsstyrelsen
som mandatar for
Forsvarets Personeltjeneste
(kammeradvokaten ved advokat Niels Banke)

Afsagt den 21. februar 2012

Uoverensstemmelsen angår, om det har været rimeligt begrundet at opsiges A, som havde 41 års anciennitet, som led i implementeringen af det nye forsvarsforlig for 2010-2014. For Forsvarets Materieltjeneste medførte dette, at der skulle ske en omstrukturering og personalereduktion. HK har især påberåbt sig, at der ikke er taget hensyn til As lange anciennitet, samt at der forud for og i forbindelse med opsigelsen er tilsidesat væsentlige forvaltningsretlige grundsætninger, der har haft konkret betydning for afskedigelsen af A.

Påstande

HK har nedlagt påstand om, at Forsvarets Personeltjeneste til A skal betale 250.000 kr. med procesrente fra sagens anlæg.

Moderniseringsstyrelsen har påstået frifindelse.

Sagens behandling

Da der ikke har kunnet opnås enighed mellem parterne, er sagen indbragt for denne voldgiftsret bestående af faglig sekretær Thomas Lyng Madsen og Ane Kristine Bang Rødkjær, der begge er udpeget af HK, chefkonsulent Mogens Esmarch og fuldmægtig Sofie Strange, der begge er udpeget af Moderniseringsstyrelsen, samt – som opmand – undertegnede højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen.

Sagen blev mundtligt forhandlet den 6. februar 2012.

Efter afslutningen af den mundtlige forhandling kunne der ikke er opnås flertal for en afgørelse blandt de af parterne valgte medlemmer. Afgørelsen blev herefter overladt til opmanden, der fremkom med en nærmere begrundet tilkendegivelse.

HK har efterfølgende anmodet om at få en skriftlig kendelse i sagen.

Forsvarsforliget for 2010-2014 og implementeringen heraf i Forsvarets Materieltjeneste

Den 24. juni 2009 blev der indgået et nyt forsvarsforlig for perioden 2010-2014. Implementeringen

af dette forlig medførte bl.a., at der skulle gennemføres en lang række rationaliserings- og effektiviseringstiltag i Forsvaret.

I en plan fra maj 2010 for gennemførelse af personeltilpasninger dækkende forsvarsforliget 2010-2014 hedder det indledningsvist om den forestående implementering:

”Forsvaret er gået ind i et nyt forsvarsforlig for perioden 2010-2014. Den transformation af forsvaret som påbegyndtes med det sidste forlig fortsættes med det nye forlig.

Forsvaret har gennemgået en omfattende reorganisering i den sidste forligsperiode. I denne forligsperiode er der behov for, at der både sikres en konsolidering af denne reorganisering, samtidig med at den målrettede videreudvikling af forsvarets struktur og opgaveløsning fortsættes.

Forliget indebærer, at der må forudses et behov for personaletilpasninger. Til støtte for de udfordringer, som Forsvaret står overfor i forbindelse med gennemførelse og implementering af forsvarsforlig 2010-2014 er denne plan for gennemførelse af personeltilpasninger dækkende forsvarsforliget 2010-2014 udarbejdet.”

I planens punkt 5.1. er anført følgende vedrørende afskedigelseskriterier:

”Arbejdsgiveren udvælger, hvem der skal afskediges. Afskedigelser grundet virksomhedens forhold, f.eks. reduktion af bevillinger, lønsumsmangel, opgaveomlægning, stillingsnedlæggelse og omstrukturering betragtes som saglige begrundelser for afskedigelse eller stillingsforandring. Der vil blive foretaget en konkret og individuel vurdering af medarbejdernes kvalifikationer sammenholdt med en vurdering af NIV II myndighedens fremtidige behov for kompetencer sammenholdt med den fremtidige opgavesammensætning. På denne baggrund vurderes det, hvilke medarbejdere, NIV II myndigheden bedst kan undvære.

For ikke at sætte skøn under regel kan der ikke fastsættes generelle regler om, at f.eks. medarbejdere på orlov skal afskediges først, eller at overenskomstansatte skal afskediges før tjenestemandansatte, eller om at ansatte med en relativ lang anciennitet skal afskediges sidst blandt kvalificerede.

Ved udvælgelsen af hvilke medarbejdere der bedst kan undværes lægges der vægt på nedenstående kriterier:

Faglige kompetencer

- Uddannelse
- Relevant erhvervserfaring
- Specialistkompetencer
- faglig fleksibilitet

Opgavevaretagelse

- Indholdsmæssig kvalitet

- Hurtighed i opgaveløsningen
- Medarbejderens kapacitet

Personlige kompetencer

- Engagement og motivation
- Fleksibilitet
- Omstillingsevne
- Samarbejdsevne
- Stabilitet

Udvælgelseskriterierne skal danne grundlag for en sammenligning af de medarbejdere som myndigheden bedst kan undvære og der skal derfor gennemføres en saglig, grundig og betryggende udvælgelsesprocedure. Det fordrer, at der finder en konkret og individuel vurdering sted med udgangspunkt i de ovennævnte kriterier for at identificere, hvem der bedst kan undværes i forhold til de fremtidige opgaver. Sammenligningen skal ske inden for NIV II myndigheden og samtidig inden for den enkelte medarbejders ansættelsesområde. De medarbejdere, der skal sammenlignes er de, det er relevant at sammenligne i forhold til den fremtidige opgaveløsning og struktur.”

Med henblik på den forestående omstrukturering og personalereduktion udsendte Forsvarets Materieltjeneste et direktiv af 1. november 2010 for ”gennemførelse af vurdering og udvælgelse af medarbejdere i Forsvarets Materieltjeneste”, vedlagt en plan for gennemførelse af personeltilpasninger, et vurderingsskema, en oversigt over ansættelsesområder og en tidsplan for vurderingsprocessen. I dette direktiv hedder det bl.a.:

”1. Baggrund og formål

I forbindelse med implementeringen af forsvarsforliget 2010-2014 er Forsvarets Materieltjeneste (FMT) pålagt besparelser. Der skal derfor ske en omstrukturering af FMT organisation og en reduktion af antallet af medarbejdere i FMT. Omstruktureringen og reduktionen af antallet af medarbejdere betyder, at der forventes at skulle ske afskedigelser. Disse afskedigelser vil være begrundet i virksomhedens forhold og vil være et udtryk for, hvilke medarbejdere FMT i den givne situation bedst kan undvære. Dette direktiv beskriver således ikke afskedigelser begrundet i individuelle forhold.

[...]

Den nærmere tilrettelæggelse af processen i FMT er sket i tæt samarbejde med Forsvarets Personeltjeneste (FPT), ligesom forløbet vil blive gennemført i tæt samarbejde med FPT. Dette direktiv beskriver, hvordan processen konkret skal foregå i FMT.

2. Processen

Grundlaget for hele processen er en vurdering af den enkelte medarbejders kompetencer set i forhold til de opgaver, der fremover skal løses i FMT. Denne vurdering foretages af ledelsen

og der er således ikke tale om, at den enkelte medarbejder vil få mulighed for at ønske stillinger i ny organisation.

Eftersom afskedigelser vil ske med baggrund i virksomhedens forhold, er vi som arbejdsgiver forpligtet til at sammenligne sammenlignelige medarbejder. Det er således ikke nødvendigvis den medarbejder, hvis stilling nedlægges eller hvis opgaver forsvinder, der skal afskediges. Denne medarbejder skal sammenlignes med andre sammenlignelige medarbejdere. Det er den medarbejder, der efter en samlet vurdering vurderes, som den der bedst kan undværes, der indstilles til afsked.

Sammenligningen af medarbejdere vil ske indenfor rammen af niveau II myndigheden (FMT). Medarbejdere i FMT vil således ikke blive sammenlignet med medarbejdere fra andre myndigheder i forhold til bemanning af stillinger i FMT. Derudover vil sammenligningerne også ske indenfor de geografiske ansættelsesområder den enkelte medarbejder er ansat indenfor. Rammerne for sammenligningen uddybes under ”Bemanning af den fremtidige organisation”.

Processen kan opdeles i to hoveddele. Den første del består i en vurdering af hver enkelt medarbejder. Den anden består af bemanning af den nye organisation. [...]

[...]

2.1. Vurdering af den enkelte medarbejder.

I FMT skal alle medarbejdere – både civile og militære – vurderes. [...] Vurderingen af den enkelte medarbejder sker på baggrund af følgende kriterier [...]:

Faglige kompetencer:

- Uddannelse.
- Relevant erhvervs erfaring.
- Specialistkompetencer.
- Faglig fleksibilitet.

Opgavevaretagelse:

- Indholdsmæssig kvalitet.
- Hurtighed i opgaveløsningen.
- Medarbejderens kapacitet.

Personlige kompetencer:

- Engagement og motivation.
- Fleksibilitet.
- Omstillingsevne.
- Samarbejdsevne.

- Stabilitet.

Medarbejderens *faglige kompetencer* er en samlet vurdering af medarbejderens faglige niveau med hensyn til uddannelsesmæssig baggrund sammenholdt med relevant efteruddannelse og forudgående relevant erhvervserfaring. Der kan endvidere lægges vægt på varetagelse af specialistfunktioner i nuværende stilling.

Medarbejderens *opgavevaretagelse* er en samlet vurdering af den måde, medarbejderen har løst sine arbejdsopgaver på i stillingen, herunder særligt den indholdsmæssige kvalitet sammenholdt med udvist effektivitet i opgavevaretagelsen. Derudover skal der lægges vægt på medarbejderens evne til at håndtere flere opgaver ad gangen og villighed til at påtage sig opgaver.

Medarbejderens *personlige kompetencer* er en samlet vurdering af den måde, hvorpå medarbejderen indgår i enhedens daglige løsning af opgaverne, herunder en vurdering af medarbejderens samarbejdsevne, fleksibilitet og omstillingsevne i forhold til omprioritering af arbejdsopgaver eller introduktion af nye arbejdsopgaver og medarbejderens generelle motivation og engagement i forhold til opgaveløsningen. Der tages højde for medarbejderens stabilitet, og herunder om medarbejderen har et omfattende sygefravær.

Eventuelle ansættelsesretlige reaktioner (tjenstlige samtaler, advarsler mv.) skal noteres under punktet *andre forhold*. [...]

Der vil endvidere være mulighed for at påføre *særlige bemærkninger*. Under dette punkt skal påføres supplerende bemærkninger til vurderingen. Dette kan f.eks. være uddannelser eller kompetencer, der ikke kan anvendes i nuværende stilling, men som vurderes relevant i andre stillinger. Dette kan eventuelt drøftes med medarbejderen. [...]

2.1.1. Udfyldelse af vurderingsskemaer.

Udfyldelse af vurderingsskemaerne sker i ”gammel organisation”, dvs. i den organisatoriske ramme, der fremgår af DeMars, mens selve møderne i myndighederne, hvor medarbejderne vurderes på tværs og hvor forslag til indledende bemanning foregår i henhold til de referenceforhold, der er trådt i kraft 20. september 2010.

Som beskrevet i procesdiagrammet udfyldes vurderingsskemaet først i udkast af medarbejderens nærmeste chef. Dette foregår i en papirudgave. Herefter vil det næste chefniveau sammen med medarbejdernes nærmeste chefer mødes for at vurdere medarbejderne på tværs af enheden og udfylde vurderingsskemaet endeligt. [...] I Forsvarets Forsyning, Depot og Distribution vil det være sektionschefer og tilsvarende niveau for staben i Skrydstrup. Myndighedernes respektive personaleenheder vil deltage i disse møder. Vurderingsskemaerne skal på dette tidspunkt både skulle udfyldes elektronisk [...] og som papir, hvor skemaet er printet og underskrevet.

Ved vurderingen af den enkelte medarbejder er det afgørende, at den bliver så reel og dækkende som muligt, idet denne vurdering er grundlaget for både udvælgelse af bemanningen af ny organisation og for udvælgelsen af de medarbejdere, der bedst kan undværes.

I skemaet angives ved afkrydsning i felterne 1-4 (hvor 4 er det højeste og 1 det laveste), hvilket niveau medarbejderen aktuelt vurderes at have. Som udgangspunkt bør hele skalaen fra 1-4 tages i brug ved vurderingerne ved en enhed, idet en grundig og præcis vurdering alt andet lige vil vise et varieret billede, hvor ikke alle medarbejdere er ekstraordinært

kompetente (vurdering= 4), men hvor der vil være en naturlig spredning. Derudover bør feltet ”øvrige bemærkninger” anvendes.

[...] Der skal på dette tidspunkt alene foreligge en vurdering af den enkelte medarbejder og således ikke ske en prioritering af medarbejderne.

Skemaerne må ikke udleveres til medarbejderne og må ikke drøftes eller gennemgås med medarbejderen.

[...]

2.2. Bemanding af den fremtidige organisation.

Forudsætningen for bemandingen af FMT fremtidige organisation er, at denne er godkendt af FKO. Denne organisation opretter FMT efterfølgende som planlagt i DeMars. Dette arbejde forventes afsluttet ultimo november 2010.

På baggrund af vurderingerne af de enkelte medarbejdere afholdes der i uge 47 møder i de respektive myndigheder, hvor medarbejderne sammenlignes på tværs, og der udarbejdes udkast til bemandingsplan for den pågældende myndighed. Deltagerkredsen til disse møder er Myndighedschefen, myndighedens personaleenhed, relevante chefer, den centrale personalesektion (LEB) samt FPT. Møderne vil blive indkaldt af LEB.

Den endelige bemandingsplan for FMT ny organisation og listen over medarbejder, der bedst kan undværes, og derfor forventes partshørt om afsked, vil blive udarbejdet på rulle møder i uge 48-49. Disse møder vil ligeledes blive indkaldt af LEB og deltagerkredsen er i udgangspunktet samme som ovenfor nævnte.

Som dokumentation for en saglig udvælgelsesprocedure vil der til ovenstående møder blive ført ”logbog” med beskrivelse af den faktiske proces og væsentlige beslutninger.

Som hovedregel skal der være match mellem stillingens klassifikation og medarbejderens grad, når en medarbejder forvaltes i en stilling i en ny organisation. Vurdering og sammenligning af medarbejdere vil således ske indenfor funktionsniveauet, fx skal C200 sammenlignes med en C200. Det er således ikke muligt at forfremme civile via forvaltning i en stilling på højere niveau, ligesom det ikke vil være muligt at forvalte et højere funktionsniveau i en stilling på lavere niveau.

Militære stillinger skal som udgangspunkt besættes militært. Dog vil det fortsat være muligt at besætte militære stillinger civilt, hvilket især vil være gældende for de stillinger, der i dag er besat med civile medarbejdere. Dette forudsætter imidlertid, at FPT vurderer, at der ikke er militært personel, der kan forvaltes i stillingerne.

2.2.1. Ansættelsesområder.

Forvaltning af medarbejder i ny organisation kan alene ske til en stilling indenfor den pågældendes ansættelsesområde. Ansatte i forsvaret har i dag følgende ansættelsesområder:

[...]

Ansættelsesområderne har således også afgørende betydning for, hvilke medarbejdere der skal sammenlignes, idet en medarbejder alene skal sammenlignes med sammenlignelige medarbejdere indenfor samme ansættelsesområde. Det betyder fx, at en overenskomstansat medarbejder, der har et af de 7 regionale områder som ansættelsesområde, både skal

sammenlignes med sammenlignelige medarbejdere med samme regionale ansættelsesområde og med tjenestemænd fra hele landet.

[...]

2.3. Afskedigelser.

Efter gennemførelsen af rullemøderne, vil LEB fremsende en samlet bemandingsoversigt og en oversigt med navne [...] og ønsket fratrædelsestidspunkt for de medarbejdere, som FMT har vurderet bedst at kunne undvære og dermed indstiller til afsked til FPT. Oversigten vedlægges udfyldte vurderingsskemaer for de indstillede medarbejdere. Der vil efter anmodning – alt andet lige – skulle gives aktindsigt i denne forsendelse. Det er derfor afgørende, at skemaerne udfyldes præcist og sagligt. Vurderingsskemaer på medarbejdere, der ikke indstilles til afsked, opbevares ved LEB sammen med logbogen. Disse dokumenter vil være at betragte som interne arbejdsdokumenter, der ikke vil skulle gives aktindsigt i.

I forbindelse med sammenligningen af medarbejdere er det medarbejdernes kvalifikationer, der er afgørende for hvem der bedst vurderes at kunne undværes – ikke ansættelsesformen. Dog planlægges den militære struktur opbygget på alle niveauer i forligsperioden, hvorfor der forventes ingen eller meget få afskedigelser af militært personel. FMT har alligevel valgt også at vurdere alle militære medarbejdere for at sikre det bedst mulige grundlag for fremtidig bemanding af organisationen. FPT afgør imidlertid, hvilke militære medarbejdere, der besætter stillinger ved forsvarets myndigheder, herunder FMT. Dette sker ud fra drøftelser af FMT indstilling om bemanding ved rullemøderne.

[...]

2.3.2. Umiddelbar genplacering samt udarbejdelse af partshøringskrivelse.

Når FMT har fremsendt oversigten over de medarbejdere, der bedst kan undværes i FMT og som derfor indstilles til afsked, vil FPT gennemgå oversigten for at undersøge muligheder for at genplacere de pågældende medarbejdere umiddelbart. [...]

Efter den umiddelbare genplacering vil FPT udarbejde partshøringskrivelser om afsked til de medarbejdere, der ikke umiddelbart har kunnet genplaceres.

[...]

Herefter følger en partshøringsperiode på 14 dage, hvor de partshørte medarbejdere har mulighed for at komme med partsindlæg. Disse partsindlæg vil efterfølgende skulle sagsbehandles i FPT og først derefter kan der træffes beslutning om afskedigelse/ikke afskedigelse af den enkelte medarbejder. Afskedingsskrivelser forventes derfor først udleveret primo februar 2011.

[...]

2.5. Genplacering.

De medarbejdere, som FMT og forsvarets andre myndigheder indstiller til afsked og som FPT ikke umiddelbart kan genplacere, vil komme på FPT *genplaceringsliste*. Denne liste vil de blive på indtil, de fratræder, eller de er placeret i en stilling. Medarbejdere vil blive søgt genplaceret indenfor hele ministerområdet, dog vil beordring alene kun ske indenfor den enkelte medarbejders ansættelsesområde. Genplacering af en medarbejder i vedkommendes

opsigelsesperiode vil være at betragte som et tilbud om nyansættelse, hvorfor det kan betyde at ansættelsesvilkårene ændres.

Genplaceringen vil ske i samarbejde med den pågældende medarbejder og den modtagne myndighed. FPT gør i den forbindelse opmærksom på det fælles ansvar myndighederne har for at modtage medarbejdere via genplacering.”

Forløbet op til og gennemførelse af afskedigelsen af A

A, som er født i 1949, blev ansat i Forsvaret den 1. december 1970 som kontorassistent. Han har fra 1971 og indtil sin fratræden i 2011 haft tjenestested i Hjørring. Han var ved sin fratræden overassistent.

Den 1. april 1999 blev han tilknyttet en arbejdsgruppe, der skulle indføre elektronisk lagerstyring ved hjælp af stregkode. Arbejdsgruppen, som afsluttede sit arbejde i 2004, udviklede et lagerstyringssystem, som fik navnet Optisk Elektronisk Identifikation, forkortet OEI.

Af et personeludviklings- og bedømmelseskema for civilt personel udfyldt af OK Michael Ostermann i anledning af projektets ophør, fremgår, at A siden april 1999 og indtil juni 2004 havde været fast medlem af AG/OEI (Optisk Elektronisk Identifikation) som repræsentant for HMAK (Hærens Materialekommando), at han havde deltaget aktivt med at udvikle løsningen, og at han havde fået særdeles god indsigt i en række nærmere angivne områder. Det fremgår endvidere, at han havde været involveret i udarbejdelse af undervisningsmaterialer og undervisning som faglærer for superbrugere samt i testning af udviklede funktionaliteter. Skemaet indeholder en evaluering (fra 1 til 4, hvor 4 er bedst) af en række almene egenskaber, hvor han er evalueret til 4, hvad angår følgende områder: selvstændighed, planlægning, analytiske anlæg, dømmekraft, opfindsomhed, ansvarsfølelse, samarbejde, modstandskraft, mundtlig udtryksevne, faglig viden, faglige færdigheder. På følgende områder var evalueringen 3: Energi, initiativ, handlekraft, personlig fremtræden, skriftlig udtryksevne. Vedrørende ledelsesmæssige egenskaber på områderne tilrettelæggelse, delegering, pædagogiske anlæg, kommunikation, personeludvikling og lederevner var i alle rubrikker sat kryds ud for ”savner grundlag”. I skemaets punkt 3.2. ”Uddybende beskrivelse, hvor bedømmelsen er over eller under norm” er anført: ”A været meget engageret i AG/OEI, hvilket har bevirket at min bedømmelse flere steder er ”Over norm”. I skemaets punkt 4 ”Vurdering af funktionsmuligheder” er vedrørende ”nuværende stilling” sat kryds i rubrikken for ”meget tilfredsstillende”, hvilket er den bedste af tre rubrikker. Vedrørende ”På næsthøjere niveau” er af mulighederne ”mindre gode”, ”gode” og ”meget gode” sat kryds ud for ”gode”.

I et tilsvarende skema udfyldt i 2005 af hans chef, MJ J.J. Parder, MATSEK/DRAFD/HPKO, i anledning af denne afgang er han i forhold til alle skemaets bedømmelseskategorier vurderet til 4. I skemaets punkt 3.2. ”Uddybende beskrivelse, hvor bedømmelsen er over eller under norm” er anført følgende:

”OASS er en usædvanlig medarbejder, der på alle væsentlige områder ligger klart over norm i forhold til hans kolleger på tilsvarende niveau. OASS har siden 1996, hvor bedømmer første gang fik ham under kommando (og har haft ham siden), udvist evner og interesse for tjenesten der langt overstiger hvad man normalt forventer af en medarbejder på hans niveau.

OASS har igennem tiden været afprøvet i stort set alle de arbejdsopgaver, som HPKO [Hærens Parkområde] bestrider, herunder ledelse. Hans ubetingede begavelse – og dermed hurtige indlæring – samt store erfaring, gennem mange år i HMAK, har gjort at OASS uanset hvad han er blevet sat til – og han er blevet udnyttet, også for meget i forhold til hans niveau – har klaret opgaverne med succes. Hvilket fremgår af de særdeles gode bedømmelser han har fået igennem tiden.

At OASS stadig befinder sig på nuværende niveau og ikke er avanceret skyldes dels, at han aldrig har haft muligheder (han har været delvis afgivet til FKO i ca. 4 år, og senest har han med stor succes hjulpet HOK i deres implementering af OEI projektet i Kosovo og Irak) for at gøre sin merkonom uddannelse færdig, dels at der i den tidligere ledelse ved HPKO var et vist forbehold over for OASS frimodige, temperamentsfulde, engagement.”

I skemaets punkt 4 ”Vurdering af funktionsmuligheder” er punktet ”På næsthøjere niveau” vurderet som ”meget gode” med følgende uddybende begrundelse:

”OASS vil med en ledelse, der tilfredsstillende hans ønsker om frihed under ansvar, kunne indgå i de fleste af de KTFM stillinger der beror ved HMAK, FMT, FPT, FRT og FBT. Der vil selvfølgelig være behov for omskoling inden for specielle områder, men OASS besidder stor viden og færdigheder inden for DeMars, materiel- (herunder undervisning), økonomi- og personelområdet.”

I skemaets punkt 6 ”Supplerende bemærkninger” er anført følgende:

”OASS har i mange år ydet en prisværdig indsats for HPKO. Han er særdeles velbedømt gennem mange år, og yder fortsat, trods en relativ høj alder, en særdeles tilfredsstillende indsats på alle felter.

Også på den civile front er OASS særdeles aktiv. I alle de foreninger MATSEK har kendskab til som OASS er medlem af (HjV, frivillig idræt, herunder Hjørring Garnisons idrætsforening), eller har været medlem af, har OASS altid bestridt formandskab eller bestyrelsesposter, hvilket indikerer at også uden for tjenesten er OASS som person og som arbejdskraft særdeles værdsat.

Det ville derfor være MATSEK en glæde, såfremt man fra højere myndigheds side ville tilgodese OASS og MATSEK ønske om at udnævne OASS til C300 (KTFM eller MATM), vel vidende at OASS endnu ikke har færdiggjort sin merkonomuddannelse, men med henvisning til hans store erfaring og dygtighed på mange felter. Der ville dermed også blive vist vilje til at tilgodese dygtige, erfarende civile medarbejdere. I lighed med de tiltag der er

blevet gjort på officerernes område igennem mange år.”

Bedømmelsen er påført følgende påtegning af OL/Chef for Driftsafdelingen T.E. Vimmerslev:

”DRAFD er enig i den afgivne bedømmelse. OASS er en særdeles værdifuld medarbejder.”

Forsvarsforliget 2005-2009 førte til nedlæggelse af Hærens Materielkommando, herunder Hærens Parkområde. Som erstatning for bl.a. Hærens Materielkommando oprettedes 4. januar 2006 Forsvarets Materieltjeneste (FMT), hvorunder A gjorde tjeneste, da Forsvarsforliget 2010-2014 skulle implementeres med deraf følgende evaluering af alle medarbejderne i FMT.

I det vurderingsskema, som i den anledning blev udarbejdet vedrørende A, er hans faglige kompetencer, herunder bl.a. uddannelse, relevant erhvervs erfaring, specialistkompetencer og faglig fleksibilitet, vurderet til 3 (af en skala fra 1 til 4, hvor 4 er højest). Vurderingsskemaet indeholder derudover en rubrik for vurdering af opgavevaretagelse, herunder blandt andet indholdsmæssig kvalitet, hurtighed i opgaveløsningen og medarbejderens kapacitet, samt en rubrik for vurdering af personlige kompetencer, herunder blandt andet engagement og motivation, fleksibilitet, omstillingsevne, samarbejdsevne og stabilitet. Skemaet vurderer såvel hans opgavevaretagelse som hans personlige kompetencer til 2. I skemaets rubrik for ”Evt. særlige bemærkninger” er anført følgende:

”A kan i sin adfærd virke særdeles nedværdigende, overfor OEI brugere.

Der stilles stor spørgsmål ved As funktionalitet i f.m. support af OEI brugere. Der er i ny struktur lagt op til, at OEI nedlægges.”

Ved brev af 19. januar 2011 fra Forsvarets Personeltjeneste blev A partshørt om påtænkt afsked. Det hedder i brevet bl.a.:

”1. I forbindelse med implementering af forsvarsforliget 2010-2014 vil Forsvarets Materieltjeneste (FMT) som følge af besparelseskra v og omstrukturering være nødt til at reducere antallet af medarbejdere. Forsvarets Personeltjeneste (FPT) har fra FMT modtaget en indstilling om, at du skal afskediges.

2. I forbindelse med udvælgelsen af hvilke medarbejdere der er blevet indstillet til afsked, har FMT foretaget en konkret og individuel vurdering af, hvilke medarbejdere hvis samlede kompetencer bedst modsvarer de opgaver, der fremover skal løses inden for FMT myndighedsområde.

Det overordnede princip for udvælgelsesmetoden, og de kriterier der er blevet lagt vægt på, har været drøftet med de faglige organisationer. Ved vurderingen af den enkelte medarbejders kompetencer, er der blevet lagt vægt på følgende forhold:

- Faglige kompetencer

- Uddannelse
- Relevant erhvervserfaring
- Faglig fleksibilitet
- Opgavevaretagelse
 - Indholdsmæssig kvalitet
 - Hurtighed i opgaveløsningen
 - Medarbejderens kapacitet
- Personlige kompetencer
 - Engagement og motivation
 - Fleksibilitet
 - Omstillingsevne
 - Samarbejdsevne
 - Stabilitet

Chefer og ledere med indgående kendskab til de enkelte medarbejdere, har på baggrund af ovenstående kriterier foretaget en samlet vurdering af medarbejderne ved FMT. På baggrund heraf, er de medarbejdere, der bedst kan undværes, i forhold til den fremtidige opgaveløsning sammenholdt med forsvarets økonomiske situation, blevet indstillet til afsked. Disse indstillinger er derefter blevet drøftet i ledelsen i FMT, som herefter har udarbejdet en samlet indstilling til FPT.

3. FPT påtænker på baggrund af ovenstående, at afskedige dig med 6 måneders varsel, således at du fratræder med udgangen af august 2011.

FPT vil gerne understrege, at den påtænkte afsked af dig ikke udspringer af utilfredshed med din arbejdsindsats, men alene er begrundet i de omtalte besparelser/omstruktureringer.

4. Forinden FPT træffer afgørelse om eventuel afskedigelse, har du mulighed for at fremkomme med dine eventuelle bemærkninger til sagen, jf. forvaltningslovens § 19, stk. 1. Bemærkningerne [...] skal være os i hænde senest 3. februar 2011. [...]

[...]

5. FPT skal sluttelig oplyse dig om, at du har mulighed for at søge råd og vejledning hos din lokale job- og uddannelsesrådgiver. Der vil blive tilbudt informationsmøder, vejlednings- og jobsøgningsforløb i umiddelbar forlængelse af denne partshøring. [...]

6. Såfremt du har spørgsmål, er du velkommen til at kontakte din chef eller din udstikker.”

A søgte bistand hos HK Nordjylland og fremsendte efter at have fået aktindsigt i sit

vurderingsskema et brev af 11. februar 2011 til Forsvarets Personeltjeneste, hvori det hedder:

”Under henvisning til ref. skal jeg hermed meddele, at jeg står totalt uforstående overfor den bedømmelse der er lavet på mig.

I øvrigt skal jeg meddele, at sagen er overdraget til HK/STAT.”

Ved FPTs brev af 23. februar 2012 til HK meddeltes, at A afskedigedes med seks måneders varsel til fratræden med udgangen af august 2011. I brevet er – som i partshøringskrivelsen – redegjort for baggrunden for afskedigelsen og for de anvendte udvælgelseskriterier. Det hedder endvidere i brevet bl.a.:

”3. FPT anmodede i forbindelse med partshøringen overassistent A om at fremsætte sine eventuelle bemærkninger til den påtænkte afskedigelse inden den 3. februar 2011. Ved e-mail af 25. januar 2011 [...] anmodede overassistent A herefter FPT om aktindsigt i sin sag. Ved skrivelse af 26. januar 2011 [...] gav FPT meddelelse om aktindsigt og udsatte samtidig høringsfristen til den 8. februar 2011. Ved e-mail af 4. februar 2011 [...] anmodede HK v/faglig konsulent Torben Fooken Jensen om yderligere udsættelse af partshøringsfristen til den 26. februar 2011. FPT [...] meddelte [...] HK ved e-mail af 4. februar 2011 [...], at idet FPT allerede havde udsat fristen for at komme med bemærkninger fra den 3. februar 2011 til den 8. februar 2011, ville partshøringsfristen alene blive yderligere udsat til den 14. februar 2011. FPT har således givet en partshøringsfrist på i alt 26 dage, hvilket FPT finder er en rimelig frist henset til sagens indhold og forløb.

[...] På baggrund af overassistent As bemærkninger af 11. februar 2011[...] kan FPT oplyse, at det er cheferne for de respektive medarbejdere, som har udarbejdet vurderingsskemaet, og at vurderingen er foretaget af medarbejderens nærmeste chef, som i kraft af den daglige omgang med personalet og sit ledelsesansvar har kompetence til at foretage vurderingen. Det er FPT opfattelse, at vurderingen bygger på objektive observationer og subjektive skøn, og på den baggrund har FPT ikke mulighed for at foretage en revurdering af chefens subjektive vurdering.

Ved partshøringsfristens udløb den 14. februar 2011 er HK ikke fremkommet med yderligere bemærkninger til sagen, hvorfor FPT har truffet afgørelse på det foreliggende grundlag.

4. FPT skal på baggrund af partshøringsbemærkningerne oplyse, at FMT ud fra de oplyste kriterier har måttet foretage et valg og har udpeget de medarbejdere, der bedst kan undværes i den fremtidige bemandingsstruktur ved FMT. Afgørende for udvælgelsen af de medarbejdere, der er blevet indstillet til afskedigelse, har været, hvorledes de pågældende medarbejdere ud fra en samlet og generel vurdering af deres faglige kompetencer, daglige opgavevaretagelse samt personlige kompetencer ville passe ind i den fremtidige bemandingsstruktur ved FMT. På baggrund af denne vurdering har man i overassistent As tilfælde vurderet, at han er blandt dem, der bedst kan undværes i den fremtidige bemandingsstruktur ved FMT. Dog skal FPT oplyse, at afskedigelsen ikke beror på utilfredshed med hans arbejdsindsats, men alene det forhold, at der skal ske besparelser på baggrund af det senest indgåede Forsvarsforlig for perioden 2010-2014.

[...]

6. I forbindelse med overassistent As afgang fra Forsvaret, vil han være berettiget til at få udbetalt aktuel pension, jf. civilarbejderloven. Overassistent A vil endvidere være omfattet af KFF B.5-10, der berettiger til, at der bliver tillagt yderligere pensionsår. Løn- og

Pensionssektionen i FPT vil orientere herom særskilt.

7. FPT skal oplyse, at overassistent A er berettiget til at modtage fratrædelsesgodtgørelse i henhold til Funktionærlovens § 2a. Godtgørelsen, der svarer til 3 måneders løn kommer til udbetaling i forbindelse med overassistent As sidste lønudbetaling.

8. Desuden kan FPT oplyse, at overassistent A indtil fratrædelsen vil være registreret på FPT Genplaceringsliste, hvilket indebærer, at FPT frem til overassistent As afgang vil undersøge muligheden for at finde anden beskæftigelse til ham i Forsvaret.

9. Endvidere kan FPT oplyse, at overassistent A tillige er omfattet af KFF B. 4-35, cirkulære om genbeskæftigelse m.v. af afskedstruede medarbejdere. Det betyder, at overassistent A har fortrinsret til ledige stillinger på hans niveau inden for hele forsvarsministeriets område, såfremt han opfylder de for stillingen fastsatte kvalifikationskrav. I forbindelse med ansøgning til ledige stillinger kan dette brev vedlægges som dokumentation for overassistent As fortrinsret.”

I brev af 17. marts 2011 til FPT fremsatte HK Nordjylland en række indsigelser mod afskedigelsen, som HK ikke fandt rimeligt begrundet i hverken Forsvarets Materieltjenestes, Forsvarets Depot- og Distributionstjenestes eller As forhold, og HK anmodede samtidig om en forhandling i sagen.

Lokalforhandling blev afholdt den 11. april 2011. I det uenighedsreferat, som blev underskrevet på mødet, hedder det bl.a.:

”Parterne drøftede sagen på baggrund af indsigelsesgrundlaget fremsendt af HK den 17. marts 2011 [...]

Parterne drøftede særligt det vurderingsskema som er udarbejdet i forbindelse med Forsvarsforliget 2010-2014 på A. HK bestrider, at vurderingsskemaet er udarbejdet på et sagligt grundlag, idet det ikke er As nærmeste chef som har udarbejdet det endelige vurderingsskema. Der stilles især spørgsmål ved de i vurderingsskemaet anførte skriftlige bemærkninger.

Herudover blev grundlaget for tilrettelæggelsen af de opgaver, der hidtidigt har været varetaget i As nuværende stilling drøftet. HK stiller spørgsmålstegn ved, om det objektive grundlag for nedlæggelse af stillingen er til stede. FPT oplyste, at FPT har monitoreret bemandingsprocessen, men at det er Forsvarets Materieltjeneste (FMT), som niveau II myndighed, der har beslutningskompetencen til at oprette og nedlægge stillinger inden for eget myndighedsområde.

FPT fastholdt at afskedigelsen af A er sagligt begrundet i Forsvarsforliget 2010-2014, idet den stilling som A har varetaget er nedlagt og det ikke efterfølgende har været muligt at finde en anden passende stilling inden for FMT myndighedsområde.

HK fastholdt at afskedigelsen af A er usaglig og forbeholdt sig retten til at bringe sagen videre.”

Der blev afholdt mæglingsmøde i sagen den 6. juni 2011, hvor parterne heller ikke kunne opnå enighed, og HK indgav herefter klageskrift i sagen den 8. juli 2011.

Forklaringer

A har forklaret bl.a., at han i løbet af sin ansættelsestid har varetaget en bred vifte af opgaver, herunder blandt andet vedrørende IT, generel drift, økonomi og almindelige opgaver i forbindelse med forvaltningsarbejde. Han har altid kun fået meget positive bedømmelser ved de personelundersøgelser, som normalt bliver foretaget hvert 5. år. Den bedste evaluering, han har fået, var den, som han fik i 2005 i forbindelse med, at hans nærmeste chef skulle fratæde. Han har ikke været indkaldt til MUS/FOKUS samtaler i de sidste 4 -5 år før sin fratæden.

Han fik i 1990 tilbudt en stilling ved Hærens Parkområde. Han er selvlært inden for it og har været med fra it-udviklingens start. Han kom som følge af sine kompetencer på dette område i 1999 med i en arbejdsgruppe, som skulle udvikle et elektronisk lagerstyringssystem. Der var tale om en tværgående gruppe bestående af 9 personer, og han anvendte ca. halvdelen af sin arbejdstid på arbejdet i arbejdsgruppen. Hans nuværende hustru, Gitte Hansen, kom med i arbejdsgruppen i 2003. De udviklede et lagerstyringssystem baseret på et stregkodesystem, som fik navnet Optisk Elektronisk Identifikation, forkortet OEI. Arbejdsgruppen havde i 2004 fuldført sit arbejde, og systemet blev herefter anvendt for alle Forsvarets fysiske depoter. Fra 2005 var det kun ham og Gitte, som stod for drift og support af OEI-systemet, Gitte dog alene på halv tid, da hun også var tilknyttet en lagerfunktion i Hærens Parkområde. Han selv arbejdede derimod fuldtids med systemet.

I forbindelse med nedlæggelsen af Hærens Parkområde tiltrådte han den 1. januar 2007 en stilling i Forsvarets Regnskabstjeneste, som er en tjeneste under Forsvarskommandoens Økonomistab. Han skulle i en overgangsperiode frem til 1. juli 2007 også tage sig af de mest presserende opgaver vedrørende OEI, men skulle derefter være fuldtidsbeskæftiget i regnskabstjenesten. Oplæringen her var foregået ved sidemandsoplæring, og efter 14 dage var han fuldt ud i stand til at varetage alle de opgaver, som han skulle. Fra 1. juli 2007 arbejdede han fuld tid i regnskabstjenesten. Han blev imidlertid efter nogle måneder kontaktet af Forsvarets Materieltjeneste, som havde problemer, fordi hans opgaver var faldet væk. Der blev forhandlet en stilling på plads til ham, og den 1. november 2007 var han tilbage og varetog sine gamle opgaver på fuld tid. Forsvarets Materieltjeneste har hovedsæde i Ballerup, og han skulle referere direkte hertil, men tjenstligt kunne han forblive på kasernen i Hjørring. Der var tale om en stilling i C-200 norm under niveau-3 myndigheden Forsvarets Forsyningsdepot og Distribution. Gitte er ansat samme sted, men i en C-100 norm

stilling.

Hans arbejde var landsdækkende og bestod bl.a. i support af systemets ca. 370 brugere, hvoraf nogle var stationeret i udlandet, bl.a. i Irak og Afghanistan. Han tog sig derudover af opdatering og ændring af systemerne samt forberedelse og afholdelse af 11-12 tre-dages kurser årligt. Bortset fra i starten har evalueringerne fra kursusdeltagerne alene været mundtlige, og de har altid været positive. Han har aldrig modtaget kritik fra brugere af OEI-systemet, tværtimod, og han har aldrig hørt, at han skulle være blevet kritiseret. Han har heller aldrig oplevet at have samarbejdsproblemer med nogen. Fra 2009 var også Gitte fuldtids tilknyttet OEI-systemet. Til systemet var derudover tilknyttet Dan Schultz, som var stationeret i Skrydstrup. OEI-systemet var i Skrydstrup et WM-system (warehouse management-system), mens det i resten af Forsvaret var et IM-system (inventory management-system). Han var bekendt med, at der var planer om at overgå til et nyt trådløst NATO-tilknyttet lagerregistreringssystem, men dette kunne næppe forventes at være færdigudviklet før i 2016. Der var imidlertid fortsat brug for strekkoder og dermed for OEI-systemet. I Skrydstrup arbejdedes på en business case omhandlende en trådløs løsning, men den ville ikke komme til at påvirke hans arbejde. Han var i 2009 blevet bedt om at kommentere denne business case og var i den forbindelse kommet med en række kritiske bemærkninger hertil. Lars Kjeldsen Møller Hansen er chef for dette projekt, som der fortsat arbejdes på.

Alle over 60 år blev i oktober 2010 tilbudt en frivillig fratrædelsesordning. Han tog ikke imod dette tilbud, da der lå en stor opgave forude med at implementere OEI-systemet i Hjemmeværnet. Dette ville tidligst være tilendebragt i 2012, og han regnede med, at det også senere ville være muligt at få en gunstig fratrædelsesordning, hvis han var interesseret heri.

OEI-systemet var ikke nævnt i de planer, som blev meldt ud vedrørende forsvarsforliget 2010-2014, og han kunne af den udarbejdede bemandingsplan se, at der opereredes med to C-200 OEI-kontrollerstillinger i Skrydstrup. Den ene stilling var den stilling, som var besat af Dan Schulz, og han gik ud fra, at den anden stilling var den, som han besatte, idet der ikke var andre i Forsvaret, der var fuldtidsbeskæftiget med OEI i en C-200 norm. Han blev endvidere bekræftet i denne opfattelse af hans nærmeste chef, Jytte Halvgaard. Det er hans opfattelse, at stillingen er blevet placeret der for at komme uden om ham. Hans opgaver er således ikke faldet væk. Han varetog disse, indtil han fratrådte, og det har efter hans fratræden været nødvendigt at finde en anden til at forestå hans undervisning, mens support-delen er blevet flyttet til Skrydstrup.

Han var målløs, da han modtog brevet om, at man var sindet at afskedige ham. Det var Jytte

Halvgaard, som afleverede brevet til ham. Hun sagde, at det var blevet hende pålagt at gøre dette, og gav udtryk for overraskelse over, at han var blandt de, der skulle afskediges. På hans forespørgsel sagde hun, at hun ikke kendte den nærmere baggrund. Han bad om aktindsigt, da han fik at vide, at der var blevet lavet vurderingsskemaer på alle. Da han så det vurderingsskema, som var lavet vedrørende ham, ”røg han op i det røde felt”. Han kunne slet ikke genkende, hvad der stod i skemaet. Han har aldrig optrådt nedladende, og der er aldrig blevet stillet spørgsmål ved hans funktionalitet. Han foreholdt skemaet for Jytte Halvgaard, som blot sagde, at hun havde vurderet ham højt. Hun ville således ikke kendes ved de vurderinger, som fremgik af skemaet, og hun vidste heller ikke, hvem der havde underskrevet skemaet. Han fandt frem til, at det var underskrevet af Lars Kjeldsen Møller Hansen, som han kun havde truffet en enkelt gang. Han ringede herefter denne op. Lars Hansen bekræftede, at han ikke havde noget nærmere kendskab til A, men henviste til, at han havde fundet nogle evalueringsskemaer på nettet. De OEI-kurser, som A har forestået, har imidlertid ikke været evalueret elektronisk siden 2005, og ham bekendt foreligger der alene en enkelt elektronisk evaluering, og denne var positiv. Lars Hansen kom samtidig med nogle udtalelser om, at A bare gjorde, hvad der passede ham, og at Lars Hansen ville have banket ham på plads for længst, hvis han havde været under ham.

Han er først under sagen blevet gjort bekendt med, at oplysningerne i skemaet skulle være baseret på nogle mundtlige bemærkninger hidrørende fra Svend Nygaard i HOK. Han kender Svend Nygaard udmærket, men denne har ikke noget kendskab til OEI og er ikke OEI-bruger. Svend Nygaard har ansvaret for nogle udsendte styrker, som bruger OEI, og som har haft forskellige transmissionsproblemer, men disse problemer har han sørget for blev løst.

Det er urigtigt, når det i uenighedsreferatet fra den lokale forhandling den 11. april 2011 står, at FPT begrundede afskedigelsen med, at hans stilling var nedlagt. Man drøftede alene evalueringen af ham. FPT henviste i den forbindelse til, at den vurdering, som der var foretaget af ham, ikke var speciel negativ, og at der var andre vurderinger, som var meget værre, ligesom FPT redegjorde for, at vurderingsskemaerne var indgået i den samlede evalueringsproces.

Han står fortsat helt uforstående over for, at man har valgt at afskedige netop ham. Der er intet i jobbeskrivelsen for kontrollerstillingerne i Skrydstrup, som han ikke kan, og han er bedre kvalificeret end Dan Schlutz, som han selv har oplært. Den, som er blevet ansat i den anden kontrollerstilling, mangler endvidere helt den fornødne efteruddannelse til at supportere OEI-brugerne. Han er derudover klart mere kvalificeret end Gitte, som man har valgt ikke at afskedige. Der er endvidere formentlig 400-450 HK-stillinger i region Nordjylland, og det er derfor helt

uforståeligt, at han er blevet frasorteret i den samlede evalueringsproces henset til hans meget lange anciennitet og påskønnede indsats gennem mange år. Der er ingen, som på noget tidspunkt har sagt, at der er blevet taget hensyn hertil. Han gik ved sin fratræden på pension, men føler, at han er blevet meget dårligt behandlet af Forsvaret.

Gitte Hansen har forklaret bl.a., at hun blev ansat i Forsvaret i 1997, hvor hun er blevet lager- og logistikuddannet. Hun har fra 1998 været på lageret i Hjørring og er medlem af 3F. Hun er fortsat ansat i Forsvaret og er p.t. i gang med en videregående lager- og transportuddannelse. I 2009 blev hun gift med A. Hun kom med i arbejdsgruppen vedrørende OEI-systemet, fordi hun skulle være med til at teste systemet på lageret i Hjørring. Efter arbejdsgruppens nedlæggelse i 2004 fortsatte hun med at samarbejde med A vedrørende OEI-opgaver, herunder vedrørende undervisning af nye brugere. Der var ikke noget, der indikerede, at OEI-systemet var på vej ud, da A blev afskediget, og systemet bruges da indtil videre også fortsat. Der skal fortsat uddannes brugere i OEI-systemet. Efter A fratrådte, er kurser blevet aflyst, fordi man manglede en instruktør. Hun har selv kørt et kursus med bistand fra en, som ikke var tilstrækkeligt inde i OEI. Hun har sagt fra med hensyn til fortsat at undervise i OEI, da hun fra januar 2012 er blevet placeret i en stilling, som ikke har noget med OEI-systemet at gøre. Alle er efter omorganiseringen blevet indplaceret i nye stillinger. Hun blev meget overrasket over at se det evalueringsskema, som var blevet udarbejdet vedrørende A i forbindelse med omorganiseringen. A har altid været meget pligttopfyldende og har aldrig haft en sygedag. Hun kan slet ikke genkende beskrivelsen af A i evalueringsskemaet. Hun har aldrig hørt kritik af deres kurser. Hun har alene kunnet finde én elektronisk evaluering, og den var positiv.

Torben Fooker har forklaret bl.a., at han er faglig konsulent i HK/Stat, hvor han har været i 13 år. Han har Forsvaret som sit ansvarsområde og har tidligere selv været ansat i Forsvaret. Han kendte A forud for sagens opståen og er bekendt med, at han nyder stor respekt. HK har i forbindelse med de indgåede forsvarsforlig forgæves forsøgt at få ophævet opdelingen i syv forskellige geografiske ansættelsesområder. I område 6, som udgøres af Nordjylland, har HK 483 medlemmer ansat i Forsvaret, hvortil kommer, at der er et antal ansatte kontomedarbejdere, som ikke er HK-medlemmer. I forbindelse med de indgåede forsvarsforlig er medlemmerne blevet flyttet rundt mellem de forskellige myndigheder under Forsvaret såvel efter ansøgning som ved omplacering. Det betragtes således ikke som nogen væsentlig ændring af ansættelsesvilkårene at blive flyttet fra f. eks. materieltjenesten til regnskabstjenesten, og der kan derfor frit ske flytning inden for det regionale område. Han har ikke kendskab til, at de kriterier, som fremgår af direktivet fra 1. november 2010 for gennemførelse af vurdering og udvælgelse af medarbejdere i FMT, har været

drøftet med organisationerne, og han mener ikke, at HK har accepteret, at sammenligningen af medarbejderne skal begrænses til at ske inden for rammen af niveau II myndigheden. Efter HK's opfattelse er der heller ikke noget i vejen for, at en indehaver af en stilling kvalificeret som C200 ved evalueringen af, hvem der bedst kan undværes, kan blive sammenlignet med indehavere af stillinger kvalificeret som C100 eller C300. De opgaver, som Gitte Hansen udførte, var af en sådan art, at også hendes stilling var sammenlignelig med en HK-stilling, og han ville, hvis han havde været klar herover, have stillet krav om, at hendes stilling blev overført til HK-overenskomsten.

Han blev involveret i sagen, da A henvendte sig og bad HK om bistand. Han var til stede, da Jytte Havgaard over for A oplyste, at hun ikke havde haft nogen indflydelse på evalueringen af ham. HK bad i forbindelse med partshøringen af A om fristforlængelse, men fik ikke den forlængelse, som de bad om, og han fornemmede, at der var noget galt. Der blev slet ikke skelet til Jans lange anciennitet, og den var heller ikke nævnt med et ord i evalueringsskemaet. Under forhandlingsmødet den 11. april 2011 fik de at vide, at A alene var blevet evalueret ud fra evalueringsskemaet. Han mente imidlertid, at skemaet var misvisende, og at opsigelsen var ugyldig. FPT havde ingen kommentarer til evalueringsskemaet fra 2005, som viser en helt ekstraordinær god bedømmelse, som tilmed var godkendt af den øverste chef. Der kunne uden problemer have været fundet en anden stilling til A i det nordjyske område, idet der var mindst 300 sammenlignelige stillinger i dette område, som A kunne have bestridt.

Lars Kjeldsen Møller Hansen har forklaret blandt andet, at han er chef for Hoveddepotsektionen inden for Forsvarets Materieltjeneste. Han var formelt set As øverste chef, men denne varetog sin stilling meget selvstændigt. Han har talt med A et par gange. Han var ikke bekendt med tidligere personelvurderinger af Jan. Det blev i sommeren 2010 nøje overvejet, hvorledes den fremtidige organisation kunne organiseres mest hensigtsmæssigt. Disse overvejelser mandede blandt andet ud i, at den eksisterende OEI-funktionalitet, som A varetog, skulle bortfalde, således at opgaverne vedrørende undervisning og kursusaktivitet via effektivisering og omorganisering skulle varetages af ABM-sektionen ved FDD i Ballerup, mens den tekniske udvikling af OEI skulle varetages af Forsvarets Koncernfælles it-tjeneste i Hvidovre. De to kontrollerstillinger, som blev placeret i Skrydstup, er generelt rettet på, at stillingsindehaverne skal være "problemknusere" på forsvarers systemer. De skal herunder også tage sig af telefoniske serviceopkald fra OEI-brugere, men denne opgave udgør alene en lille del af stillingernes samlede indhold. Omorganiseringen indebar således, at As stilling blev nedlagt, og der er ikke tale om, at stillingen er blevet overflyttet til Skrydstup. OEI-systemet er i øvrigt et gammelt system, som i dag er forældet, og man er p.t. i gang med at

investere i et trådløst system.

Han har været med i evalueringen af alle de ca. 120 medarbejdere fordelt på blandt andet Strydstrup, Hjørring og Varde, som han er øverste chef for, og han har underskrevet evalueringsskemaet for dem alle. Evalueringsskemaet vedrørende A blev udarbejdet i forbindelse med et besøg, han aflagde i Hjørring. Skemaet er udfyldt af ham i samarbejde med Jytte Halvgaard på baggrund af det input, som kom fra hende på hans kritiske spørgsmål. Det er ikke rigtigt, at Jytte Halvgaard vurderede A højere, end hvad der fremgår af skemaet, og krydserne i skemaet er ikke blevet placeret efter påvirkning fra hans side. Det er hans erfaring, at vurderingen af en person kan flytte sig meget over en årrække. Hvad angår det, som er anført i skemaet om, at A i sin adfærd kunne virke nedladende, var han og Jytte Halvgaard enige om, at han kunne optræde sådan. Han havde derudover sine informationer fra HOK, herunder fra Svend Nygaard, som han dog ikke selv havde talt direkte med. Svend Nygaard havde bl.a. til opgave at sikre sig, at lagerstyringssystemet fungerede for de styrker, som var udstationeret i udlandet. Han har endvidere talt med forskellige samarbejdspartnere, ligesom han er bekendt med, at der skulle foreligge et notat, som det dog ikke har været muligt at fremskaffe. Man havde ved evalueringen af A ikke specielt fokus på hans lange anciennitet.

Det er rigtigt, at han blev ringet op af A, som var helt uforstående over for den foretagne evaluering. A henviste i den forbindelse til, at andre havde evalueret ham yderst positivt, og at han aldrig var blevet konfronteret med, at der var noget at udsætte på ham. Dette var også rigtigt. Det afgørende for, at man valgte at afskedige A, var ikke evalueringsskemaet, men det forhold, at As stilling blev nedlagt, og at der ikke var andre ledige stillinger. De opgaver, som A hidtil havde varetaget, skulle ikke længere henhøre under Hoveddepotsektionen, og dermed var det heller ikke muligt at have en person siddende i Hjørring til at varetage disse funktioner. De to kontrollerstillinger i Skrydstrup blev besat med folk fra forsvaret, som havde et særligt kendskab til de opgaver, som skulle varetages, og i øvrigt var der tale om stillinger, som var placeret ca. 300 km fra Hjørring.

Thomas Molin har forklaret bl.a., at han er chef for den civile afdeling i Forsvaret, som har ca. 7.000 ansatte. Det var ham, som sammen med Forsvarets juridiske afdeling tilrettelagde processen for gennemførelse af personeltilpasninger i forbindelse med implementeringen af forsvarsforliget 2010-2014. Oplægget var, at der skulle afskediges i alt 600 ud af Forsvarets ca. 23.000 ansatte. Det lykkedes imidlertid gennem rationalisering og naturlig afgang at begrænse antallet af afskedigelser til 150. Processen var tilrettelagt således, at det ikke nødvendigvis var den person, som varetog en ophørende funktion, som skulle afskediges.

Som et arbejdsredskab for evalueringsprocessen blev udarbejdet et evalueringskema for alle medarbejderne baseret på evalueringer af, hvordan de fungerede her og nu. Disse evalueringer blev herefter anvendt i en sammenligningsproces rettet mod den fremtidige opgavevaretagelse, idet der blev set på, hvilken medarbejder der ansås for bedst at kunne løse den enkelte stilling i den nye organisation. Forsvarets forskellige tjenester har vidt forskellige funktioner, og ved vurderingen af, om en medarbejder burde foretrækkes til en stilling, som allerede var besat med en anden, holdt man sig derfor til at sammenligne med andre ansatte inden for den samme tjeneste. Der blev i processen endvidere set på, hvilket ansættelsesområde der fremgik af den enkeltes ansættelsesbevis. De personer, som i udvælgelsesprocessen ikke kom i betragtning til en stilling i FMT inden for deres ansættelsesområde, blev som ”overskydende” opført på en særlig genplaceringsliste og forsøgt genplaceret, hvis der blev opslået en ledig stilling inden for en anden myndighed eller ansættelsesområde.

For medarbejdere med lang anciennitet ville ancienniteten typisk afspejle sig i den pågældendes funktionalitet, og i situationer, hvor to medarbejdere stod lige, ville man foretrække den med den længste anciennitet. Det er derfor ikke rigtigt, at der ikke i udvælgelsesprocessen er taget hensyn til lang anciennitet.

Beslutningen om, hvem der skulle afskediges, blev først truffet efter, at der havde været afholdt en række møder med de øverste chefer. Hvad A angik, gjorde der sig det særlige forhold gældende, at hans stilling blev nedlagt, og at der herefter ikke var nogen oplagt stilling til ham. Han blev derfor taget ud og sammenlignet med en række andre medarbejdere med henblik på at vurdere, om han skulle være bedre egnet. Der skulle dog være tale om en sammenlignelig stilling. Den stilling, som Gitte Hansen er ansat i, er i den forbindelse en specialarbejderstilling, som ikke er sammenlignelig med As hidtidige stilling. Man søgte at genplacere A lige til det sidste, og der er således ingen sammenlignelig stilling, som er blevet genbesat, uden at hans egnethed er blevet overvejet. Der er endvidere ingen sådan stilling, som er blevet besat med personer, som er kommet udefra.

Parternes argumentation

HK har til støtte for sin påstand gjort gældende, at opsigelsen af A ikke har været rimeligt begrundet i hverken hans eller Forsvarets forhold. HK er ikke uenig i, at der har foreligget en situation, hvor Forsvaret skulle rationalisere, og at udgangspunktet ved afsked på grund af rationalisering er, at arbejdsgiveren i vidt omfang frit kan vælge, hvem der skal afskediges. Det

særlige i sagen er imidlertid, at der slet ikke er blevet taget hensyn til, at A havde en anciennitet på 41 år. Dertil kommer, at grundlæggende forvaltningsretlige regler er blevet tilsidesat, og at afskedigelsen er sket på et ufyldstgørende og urigtigt grundlag.

Det gør ved vurderingen af, om der foreligger en usaglig afsked efter funktionærlovens § 2 b, ingen forskel, om der er tale om en offentlig eller en privat arbejdsgiver. Såvel offentlige som private arbejdsgivere skal gøre sig særlige anstrengelser for at forsøge genplacering, hvis der er tale om en medarbejder med meget lang anciennitet. Det er derfor ikke tilstrækkeligt til at afskedige en sådan medarbejder, at arbejdsgiveren har et rationaliseringsbehov, da lang anciennitet skal tillægges afgørende vægt over for andre saglige kriterier. Dette følger af fast landsretspraksis, jf. f.eks. Vestre Landsrets dom af 25. november 2011 i sag B-0271-11 og Østre Landsrets dom af 21. september 2011 i sag B-636-11. Der kan ikke udledes et andet resultat af Højesterets dom gengivet i UfR 2007.537, idet denne sag angik en medarbejder, som tidligere havde modtaget alvorlig kritik af sit arbejde. Der har imidlertid aldrig været noget at udsætte på As arbejdspræstationer. Han har tværtimod været en meget værdsat medarbejder, hvilket de tidligere evalueringer af ham viser, og alligevel er der overhovedet ikke taget hensyn til hans meget lange anciennitet. Får Moderniseringsstyrelsen medhold i denne sag, må det derfor konkluderes, at lang anciennitet er uden betydning.

Hvad angår henvisningen til, at afskedigelsen skulle skyldes, at As stilling i Hjørring blev nedlagt, så er det påfaldende, at der intet er anført herom hverken i partshøringsskrivelsen eller i den efterfølgende begrundelse for opsigelsen. Det er endvidere ikke rigtigt, at hans arbejdsopgaver bortfaldt ved implementeringen af Forsvarsforliget 2010-2014. Opgaverne blev bare givet til nogle andre. Afskedigelsen af ham var derfor reelt ikke begrundet i nedlæggelsen af hans stilling, men derimod i det udarbejdede evalueringsskema og dermed i hans personlige forhold. Heller ikke dette fremgik af partshøringsskrivelsen eller den efterfølgende opsigelse, og A blev heller ikke hørt over evalueringsskemaet. Forsvarets Personeltjeneste tilsidesatte dermed forvaltningslovens § 19 om partshøring og § 24 om begrundelsespligt.

Det påhviler på den anførte baggrund arbejdsgiveren at bevise, at opsigelsen var sagligt og rimeligt begrundet.

Denne bevisbyrde er på ingen måde blevet løftet. As nærmeste chef, Jytte Halvgaard, har ifølge hans forklaring sagt, at hun har vurderet ham højt, og at hun ikke har haft noget at gøre med de vurderinger, som fremgår af evalueringsskemaet. As forklaring herom må lægges til grund, da

Moderniseringsstyrelsen på trods af at være opfordret hertil ikke har ført Jytte Halvgaard som vidne. Lars Kjeldsen Møller Hansen, som har udfyldt skemaet, har haft meget lidt kontakt med A. Han har derfor ingen muligheder haft for selv at vurdere A, og de oplysninger, som er angivet i skemaet vedrørende As nedværdigende adfærd og tvivlsomme funktionalitet, er helt uunderbyggede. Skemaets evaluering af A virker samtidig helt uforståelig, når henses til, hvor positivt han tidligere er blevet evalueret, ligesom han aldrig har modtaget nogen form for kritik. Det må derfor alt i alt lægges til grund, at evalueringsskemaet er baseret på uunderbyggede og fejlagtige oplysninger. A har samtidig ingen mulighed haft for at påvirke dette, da han ikke er blevet partshørt over evalueringsskemaet.

Forsvarets Personeltjeneste har dernæst forsømt udtømmende at overveje, om A kunne beskæftiges andetsteds. Man har i den forbindelse været forpligtet til at inddrage samtlige medarbejdere i As geografiske ansættelsesområde i denne vurdering. Det var således ikke nok i vurderingen kun at inddrage de ca. 10 overassistentstillinger (C200 norm), som ifølge Forsvarets Personeltjeneste skulle bevares i Nordjylland inden for Forsvarets Materieltjeneste. Der måtte også ses på sammenlignelige stillinger inden for andre af Forsvarets myndigheder, og man kunne heller ikke nøjes med kun at forholde sig til C200 norm stillinger. Der var i hvert fald én direkte sammenlignelig medarbejder inden for As geografiske ansættelsesområde, nemlig Gitte Hansen, der var beskæftiget med samme slags opgaver som A. Også de to kontrollerstillinger i Skrydstrup burde have været inddraget, da de ligger inden for As faglige ansættelsesområde. Funktionærlovens § 2 b er i den forbindelse en præceptiv lønmodtagerbeskyttelsesregel, og det er derfor ikke muligt for en arbejdsgiver ensidigt at opstille rammer for en udvælgelsesproces, som begrænser arbejdsgiverens pligt til at tilbyde en funktionær fortsat beskæftigelse, eventuelt på væsentlig ændrede vilkår, som alternativ til en afskedigelse.

Da afskedigelsen ikke er saglig og rimelig, og da der er tilsidesat væsentlige forvaltningsretlige grundsætninger, der har haft konkret betydning for A, må han tilkendes en betydelig godtgørelse, der passende kan fastsættes til 250.000 kr. dækkende 6 måneders løn samt kompensation for de begåede sagsbehandlingsfejl.

Moderniseringsstyrelsen har gjort gældende, at afskedigelsen af A alene har været begrundet i de rationaliserings- og effektiviseringstiltag, som Forsvaret var blevet pålagt at gennemføre i forbindelse med implementeringen af Forsvarsforliget 2010-2014, og som medførte, at der inden for Forsvaret skulle afskediges et større antal personer. Det blev i forbindelse med planlægningen af denne proces besluttet, at de funktioner, som A hidtil havde varetaget, skulle effektiviseres og

placeres henholdsvis i Ballerup, hvor Hærens Materieltjeneste har sit uddannelsescenter, samt i Hvidovre, hvor Forsvaret har en koncernfælles it-tjeneste. Dette indebar, at As stilling i Hjørring blev nedlagt, og der er da heller ikke blevet ansat en anden i stillingen i stedet. Det var endvidere fuldt ud sagligt at nedlægge stillingen, da man ikke kan opretholde en funktion, som er uhensigtsmæssigt placeret i Hjørring, blot fordi funktionen varetages af en medarbejder med lang anciennitet.

HK går med urette ud fra, at A som følge af sin meget lange anciennitet har haft krav på en særlig beskyttelse mod afsked. Sådan er det imidlertid ikke på det offentlige arbejdsmarked, hvor myndigheden ikke må sætte sit skøn under en regel. Dette er udtrykkeligt fastslået bl.a. ved en faglig voldgiftskendelse af 8. december 2004, som blev afgjort med udvidet formandskab, og hvori det udtrykkeligt siges, at der ikke kan opstilles en generel regel om, at hensynet til medarbejdere med lang anciennitet skal tillægges afgørende vægt frem for andre afgørende hensyn.

Høringsskrivelsen af 19. januar 2011 angav, at afskedigelsen var begrundet i besparelleskrav og omstrukturering, hvilket også var korrekt, og den angav endvidere de kriterier, som Forsvaret fulgte ved afgørelsen af, hvilke medarbejdere der måtte afskediges. Som fastslået ved Højesterets dom gengivet i U2007.537H havde Forsvarets Personeltjeneste ikke pligt til i høringsskrivelsen at uddybe, hvorledes man vurderer A i forhold til andre medarbejdere. Noget sådant vil også let kunne føre til ”mudderkastning” samt til den misforståelse, at afskedigelsen var begrundet i hans individuelle forhold, hvilket netop ikke var tilfældet. Der var derfor ingen pligt til at høre A over det evalueringsskema, som var blevet udarbejdet til brug for udvælgelsen. A fik på begæring aktindsigt i skemaet og havde lejlighed til at kommentere dette inden opsigelsen. Forvaltningslovens § 19 og § 24 er derfor på ingen måde blevet overtrådt.

Evalueringsskemaet er i overensstemmelse med Forsvarets praksis udfyldt af As ansvarshavende chef, som var Lars Kjeldsen Møller Hansen. Denne havde ansvaret for 120 medarbejdere og havde dermed mulighed for at sikre en ensartet vurderingspraksis og dermed et sammenligneligt grundlag at vurdere ud fra. Skemaet er udfyldt under et møde med As nærmeste chef efter en grundig gennemgang af hans præstationer og på baggrund af det indtryk, som A havde gjort på andre, herunder en leder i HOK, som havde haft det overordnede ansvar for, at lagerstyringssystemet fungerede for de styrker, som var udstationeret i udlandet. Der er derfor intet grundlag for at antage, at evalueringen beror på et forkert og uunderbygget grundlag. Det kan ikke føre til en anden vurdering, at en tidligere chef har vurderet A endog særdeles positivt, da denne vurdering er givet i en anden sammenhæng og ligger 5 år tilbage. Afgørende har været, hvorledes A vurderedes aktuelt,

og her tilkommer der arbejdsgiveren en særdeles bred skønsmargin. Evalueringsskemaet havde i øvrigt ingen betydning for beslutningen om at nedlægge As stilling.

Udvælgelsen af, hvilke medarbejdere der bedst kunne undværes, skete på en serie bemandingsmøder afholdt mellem Forsvarets Materieltjeneste og Forsvarets Personeltjeneste. Da As stilling var nedlagt, og da der ingen ledige stillinger var, kunne han kun komme i betragtning, hvis han måtte foretrækkes til en stilling frem for den, som i forvejen beklædte stillingen. Der var inden for hans geografiske og faglige område kun få sammenlignelige stillinger, og man vurderede det sådan, at han ikke havde de samme nødvendige kompetencer til at bestride disse stillinger som de erfarne medarbejdere, der bestred stillingerne forud for omorganiseringen. Hensynet til lang anciennitet har kun betydning, når valget står mellem medarbejdere, der efter en samlet kvalifikationsvurdering står lige. Man nåede derfor ikke dertil, at det blev nødvendigt at inddrage hensynet til lang anciennitet. Det bestrides, at sammenligningen med andre ansatte skulle have været udvidet til stillinger, som ikke var sammenlignelige, eller til stillinger uden for hans geografiske eller faglige område. I og med, at A kom på genplaceringslisten, har det imidlertid til det sidste været forsøgt at genplacere ham i ledigblevne stillinger uden for hans ansættelsesområde, men det har ikke været muligt at finde en ledig stilling i Nordjylland, som han kunne indtræde i.

Moderniseringsstyrelsen har subsidiært bestridt, at der skulle kunne blive tale om en godtgørelse i størrelsesorden 250.000 kr., idet der må tages hensyn til, at A i dag oppebærer højeste pension, ligesom sagsbehandlingsfejl ikke i sig selv giver krav på godtgørelse, jf. herved Højesterets dom gengivet i UfR 2009.1251H.

Opmandens begrundelse og resultat

Vedrørende opfyldelse af forvaltningslovens krav til begrundelse og partshøring

Det er ubestridt, at implementeringen af Forsvarsforliget 2010-2014 indebar, at der skulle afskediges et større antal medarbejdere som følge af rationaliseringer og besparelser. Det må endvidere på baggrund af især de forklaringer, som er afgivet af Lars Kjeldsen Møller Hansen og Thomas Molin, lægges til grund, at Forsvarets Materieltjeneste som led i denne rationaliseringsproces traf afgørelse om, at de funktioner, som A hidtil havde varetaget, skulle effektiviseres og fremover placeres henholdsvis i Ballerup og Hvidovre med den virkning, at As stilling i Hjørring blev nedlagt.

Afskedigelsen var således – som anført i partshøringsskrivelsen og opsigelsen – begrundet i besparelseskrav og omstrukturering og ikke i utilfredshed med A.

Høringsskrivelsen angav de faktiske forhold, som dannede baggrund for den påtænkte afskedigelse, samt de kriterier, som Forsvaret fulgte ved afgørelsen af, hvilke medarbejdere der måtte afskediges. Høringsskrivelsen opfyldte dermed de begrundelseskrav, som efter forvaltningslovens § 19 og § 24 kan stilles i forbindelse med afskedigelse af et større antal medarbejdere begrundet i nedskæringer som følge af manglende bevillinger. Der er således i en sådan situation ikke pligt til at give en uddybning af arbejdsgiverens vurdering af den pågældende medarbejder i forhold til andre medarbejdere, jf. herved Højesterets dom gengivet i UfR 2007.537H.

Det vurderingsskema, som var udarbejdet til brug for vurderingen af A i forhold til andre medarbejdere, indeholdt ingen oplysninger af faktisk karakter vedrørende ham. Det indeholdt hans øverste chefs aktuelle vurdering af ham baseret på chefens subjektive skøn, som denne havde dannet sig dels på grund af sit eget indtryk og dels på baggrund af det input, som chefen havde modtaget fra andre, herunder fra Jytte Halvgaard, som var As nærmeste chef, og fra forskellige samarbejdspartnere mv. Skemaet var endvidere alene udarbejdet som et arbejdsredskab til brug i evalueringsprocessen. Det kan på denne baggrund ikke antages, at A burde have været partshørt over evalueringsskemaet. A fik på begæring aktindsigt i skemaet og havde lejlighed til at kommentere dette.

Der kan herefter ikke gives HK medhold i, at der i forbindelse med afskedigelsen af A er sket tilsidesættelse af forvaltningslovens regler om begrundelse og partshøring mv.

Vedrørende betydning af lang anciennitet

Som fastslået bl.a. i faglig voldgiftskendelse af 8. december 2004 med udvidet formandskab har en offentlig myndighed, som af besparelsesgrunde skal foretage afskedigelser, pligt til at foretage en konkret individuel vurdering af medarbejdernes kvalifikationer med henblik på at vurdere, hvem der under de givne omstændigheder bedst kan undværes. Det er i kendelsen samtidig lagt til grund, at den offentlige myndighed i den samlede vurdering af medarbejdernes kvalifikationer er forpligtet til også at inddrage sociale beskyttelseshensyn til de ansatte og herunder også er forpligtet til at tage anciennitetsmæssige hensyn. I kendelsen hedder det imidlertid om den samlede afvejning:

”Ved den samlede vurdering af de – til dels modsat rettede – hensyn, som skal foretages, må der tilkomme den offentlige arbejdsgiver en ret vid adgang til at skønne over, med hvilken vægt de enkelte hensyn skal indgå. Der kan således ikke opstilles en generel regel om, at

hensynet til medarbejdere med lang anciennitet skal tillægges afgørende vægt frem for andre nødvendige hensyn, og der kan derfor heller ikke opstilles en regel om, at det kun er rimeligt begrundet at opsiges medarbejdere med lang anciennitet, hvis arbejdsgiveren kan løfte bevisbyrden for, at man ikke i stedet kunne have opsagt medarbejdere med betydeligt kortere anciennitet. Ved udvælgelsen af de medarbejdere, det som følge af en lønsumsbesparelse er nødvendigt at afskedige, findes hensynet til lang anciennitet imidlertid at skulle indgå i afgørelsesgrundlaget sammen med andre saglige hensyn.”

Højesteret har endvidere i den dom, der er gengivet i UfR 2007.537H, tiltrådt landsrettens præmisser, hvori er udtalt, at lang anciennitet ikke bør tillægges afgørende vægt frem for andre saglige kriterier.

Der kan derfor ikke gives HK medhold i synspunktet om, at hensynet til As lange anciennitet har skullet vægtes tungere end andre saglige hensyn.

Vedrørende den konkrete afvejning i sagen

Afskedigelsen af A var som nævnt nødvendiggjort af, at der som følge af besparelser skulle afskediges et større antal medarbejdere, hvilket bl.a. havde ført til en beslutning om at nedlægge hans stilling.

Alle de medarbejdere, som blev afskediget, blev udvalgt efter på forhånd fastlagte saglige kriterier. Lang anciennitet var ikke nævnt i den forbindelse, men det fremgår af den forklaring, som er afgivet af Thomas Molin, at der i den samlede vurdering også blev taget hensyn hertil.

Det må efter de forklaringer, som er afgivet af Lars Kjeldsen Møller og Thomas Molin lægges til grund, at A blev udvalgt, fordi hans stilling var blevet nedlagt, og fordi de relativt få sammenlignelige stillinger, der var inden for hans geografiske og faglige ansættelsesområde, allerede var besat med meget erfarne medarbejdere, som man vurderede var bedre kvalificerede. Jeg har intet grundlag for at kritisere denne vurdering. Førelsen af Jytte Halvgaard som vidne ville ikke have været et egnet bevismiddel til at anfægte vurderingens rigtighed, og det kan derfor ikke tillægges nogen betydning, at Moderniseringsstyrelsen på trods af at være opfordret hertil har undladt at føre hende som vidne. Jeg har endvidere ikke grundlag for at kritisere, at Forsvarets Personeltjeneste ikke har forsøgt at genplacere A i stillinger, som ikke var sammenlignelige, eller i ikke-ledige stillinger uden for As faglige og geografiske ansættelsesområde. Jeg må samtidig efter den forklaring, som er afgivet af Thomas Molin, lægge til grund, at A har været taget i betragtning også ved vurderingen af genbesættelse af ledige sammenlignelige stillinger uden for As ansættelsesområde, og at ingen sådan stilling er blevet besat med folk uden for Forsvaret.

Jeg finder på denne baggrund, at der uanset As lange anciennitet og utvivlsomt fortjenstfulde indsats har foreligget omstændigheder, som gjorde det sagligt begrundet at afskedige A frem for en kollega med lavere anciennitet.

Da HK således ikke har godtgjort, at det var urimeligt, at Forsvarets Personeltjeneste valgte A som en af dem, det var nødvendigt at afskedige, tages Moderniseringsstyrelsens frifindelsespåstand herefter til følge.

Herefter bestemmes:

Indklagede, Moderniseringsstyrelsen som mandatar for Forsvarets Personeltjeneste, frifindes.

Hver part bærer egne omkostninger og skal betale halvdelen af opmandens honorar.

Lene Pagter Kristensen